



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Prima:	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCRL 19/07/2023
---------------------	--

Parte Seconda:	CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INTEGRATIVE ART. 45 CCRL 19/07/2023 ANNO 2024
-----------------------	--

16 dicembre 2024

CONTRATTO

Il giorno 16 dicembre 2024, alle ore 10:00, a seguito di formale convocazione, ha avuto luogo l'incontro, anche con collegamento in videoconferenza, dalla Sede Municipale del Comune di Pordenone, per la sottoscrizione del contratto collettivo, tra la parte pubblica e le parti sindacali come sotto rappresentate:

1. La Delegazione trattante di parte pubblica costituita con deliberazione della Giunta comunale n. 377/2023 del 6 dicembre 2023, come di seguito:

PRESIDENTE: CESCO GIAMPIETRO - SEGRETARIO
GENERALE DEL COMUNE DI PORDENONE
(f.to Giampietro Cescon)
(firma)

COMPONENTE: PAOLATTO SABRINA - DIRIGENTE
SETTORE III "SERVIZI FINANZIARI"
(f.to Sabrina Paolatto)
(firma)

COMPONENTE: RINALDI IVO - DIRIGENTE SETTORE VII
"OPERE PUBBLICHE E GESTIONE DEL
TERRITORIO"
(f.to Ivo Rinaldi)
(firma)

2. Le Organizzazioni Sindacali e le R.S.U., così rappresentate:

NOME E COGNOME E FIRMA DEL RAPPRESENTANTE SINDACALE:

RSU - COMUNE DI PORDENONE
(f.to Tullio Lorenzon)
(f.to Patrizia Lomonaco)
(f.to Michele Lovisotto)
(f.to Enni Pasut)

(nome, cognome e firma)

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CGIL - FP
(f.to Luca Pio Munno)

CISL FP F.V.G.
(f.to Massimo Bevilacqua)

UIL - FPL
(f.to Matteo Scatton)

CISAL EE.LL. FVG
(f.to Antonello Dal Ben)

UGL - EE.LL.

(nome, cognome e firma)

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale che autorizza il Presidente della delegazione trattante territoriale alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui alla preintesa siglata in data 5 dicembre 2024 (delib. di G.C. n. 381/2024 adottata in data 13/12/2024 – immediatamente eseguibile), a seguito della certificazione positiva formalizzata da parte degli organi di revisione.

Al termine della riunione le parti hanno raggiunto l'accordo sul testo di seguito riportato.

La data di firma del presente contratto, acquisita in modo disgiunto e anche con modalità digitale, è convenzionalmente individuata nella data del 16 DICEMBRE 2024.

INDICE

Parte Prima: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCRL 19/07/2023	5
PREMESSE	5
Art. 1 - Disposizioni preliminari della delegazione trattante di parte pubblica	6
Art. 2 - Quadro normativo e contrattuale	6
Art. 3 - Campo di applicazione	7
Art. 4 - Decorrenza e durata	7
Art. 5 - Finalità	7
Art. 6 - Relazioni sindacali di Ente	8
Art. 7 - Servizi minimi essenziali	8
Art. 8 – Lavoro agile e lavoro da remoto - art. 6 del CCDI 22/12/2023	13
Art. 9 - Lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo	15
Art. 10 - Criteri di utilizzo delle risorse disponibili per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa	16
Art. 11 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	16
Criteri generali	17
Procedimento della selezione	17
Art. 12 - Criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance	19
Art. 13 - Progetti obiettivo	20
Art. 14 - Indennità	21
Art. 15 - Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15/10/2018 e art. 39 CCRL 19/07/2023)	22
Art. 16 - Indennità di responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 01/08/2002 e art. 30 CCRL 26/11/ 2004)	23
Art. 17 - Indennità per specifiche professionalità (art. 30 CCRL 26/11/2004)	25
Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15/10/2018 e art. 40 CCRL 19/07/2023)	26

Indennità maneggio valori art. 61 CCRL 01/08/2002 art. 6 del CCRL 15/10/2018.....	26
Indennità di rischio art. 62 CCRL 2002 art 6 del CCRL 15/10/2018.....	26
Indennità di disagio per interventi notturni durante le emergenze dovute a fenomeni calamitosi (art. 6 CCRL 15/10/2018)	28
Art. 19 - Indennità per servizio esterno del personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15/10/2018 e art. 40 CCRL 19/07/2023)	29
Art. 20 - Altri trattamenti economici	29
Art. 21 - Norma finale	31
Parte Seconda: CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INTEGRATIVE ART. 45 CCRL 19/07/2023 – ANNO 2024:	31
Art. 22 - Disposizioni preliminari della delegazione trattante di parte pubblica.....	31
Art. 23 - Quadro normativo e contrattuale	32
Art. 24 - Campo di applicazione	32
Art. 25 - Decorrenza e durata.....	33
Art. 26 - Criteri di ripartizione delle risorse integrative ex art. 45 CCRL 19/07/2023 – anno 2024	33
Art. 27 - Selezione per progressioni orizzontali anno 2024	34
Art. 28 - Criteri di ripartizione delle risorse del fondo per la produttività e progressioni economiche - anno 2024.....	34
Art. 29 - Criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le indennità comma 10 art. 45 CCRL 19/07/2023 - anno 2024	35

Parte Prima: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCRL 19/07/2023

PREMESSE

Richiamata la disciplina di legge e contrattuale regolante la materia:

- l'art. 40 e segg. del d.lgs. 165/01 individua due livelli di contrattazione collettiva finalizzata alla determinazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché alle materie relative alle relazioni sindacali: il contratto collettivo di primo livello e di secondo livello, quest'ultimo definito nel procedimento della "contrattazione collettiva integrativa";
- l'art. 7 del CCRL 2006 e l'art. 8 del CCRL 2023, disciplinano la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente e territoriale;
- l'art. 31 della LR 18/2016 rinvia la disciplina delle relazioni sindacali alle modalità stabilite dalla contrattazione collettiva di Comparto negli ambiti previsti dalla disciplina nazionale, nonché l'art. 34 della medesima LR che stabilisce in tre anni la valenza della disciplina giuridica ed economica dei contratti collettivi e dispone che le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei CCRL sono definite dalla Regione e sono previste a carico dei bilanci degli Enti del Comparto.

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 377/2023 del 6 dicembre 2023 avente ad oggetto: "Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa – Area Dirigenziale e Non dirigenziale: conferma della composizione delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e formalizzazione linee di indirizzo", che definisce la delegazione trattante di parte pubblica:

1. SEGRETARIO GENERALE, in qualità di Presidente, cui compete la stipula del contratto;
2. DIRIGENTE DEL SETTORE "SERVIZI FINANZIARI", in qualità di componente;
3. DIRIGENTE DEL SETTORE "OPERE PUBBLICHE E GESTIONE DEL TERRITORIO", in qualità di componente;
4. Dirigenti di volta in volta convocati dal Presidente, sulla base degli argomenti iscritti all'ordine del giorno delle sedute di delegazione trattante;

Il contenuto del contratto decentrato è limitato alle materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 7 del CCRL 19 luglio 2023 ed è inteso quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili, e non quindi la specificazione dei valori economici di destinazione annui dei singoli istituti contrattuali.

Riscontrato che secondo la disciplina di legge e di contratto è prevista la seguente procedura per la stipula ed esecuzione dei CCDI:

- firma della preintesa;

- controllo da parte dell'organo di revisione dell'Ente - ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165 del 30/03/2001, con invio della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, recante anche le motivazioni tecnico organizzative a supporto delle scelte operate;
- deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione dell'Ente;
- sottoscrizione del contratto decentrato;
- invio in via telematica ai sensi dell'art. 37 della LR 18/2016 all'Ufficio unico regionale, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, del testo contrattuale con allegate la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa di cui sopra, nonché la certificazione dell'organo di revisione;
- pubblicazione del testo contrattuale nel sito web istituzionale dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013;
- trasmissione dei dati relativi alla rilevazione prevista dal titolo V del D.Lgs. n. 165/2001 – Conto Annuale (Scheda Informativa e Tabella 15) – al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Sistema Statistico Nazionale (SISTAN).

Art. 1 - Disposizioni preliminari della delegazione trattante di parte pubblica

1. Il presente contratto è definito in osservanza delle linee di indirizzo formalizzate dall'Amministrazione comunale con la deliberazione della Giunta comunale n. 377/2023 del 6 dicembre 2023 avente ad oggetto: "Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa – Area Dirigenziale e Non dirigenziale: conferma della composizione delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e formalizzazione linee di indirizzo".

Art. 2 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 165/2001, alla LR n. 18/2016 e al CCRL 19/07/2023. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, dall'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, dalle clausole contenute nei CCRL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Quanto disciplinato rientra fra le materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 7 del CCRL 19/07/2023, secondo il disposto dell'art. 40 comma 3 bis del DLgs 165/2001 e dell'art. 37 della LR 18/2016.
3. Le clausole contrattuali riguardanti anche in modo indiretto il trattamento economico sono

comunque subordinate ad eventuali diverse e sopraggiunte disposizioni di legge nazionale o regionale relative alla fissazione di limiti di finanza pubblica.

Art. 3 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, (compresa la dotazione organica aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni in quanto incardinata nella struttura dell'Ente stesso). Per il personale distaccato, comandato o assegnato a scavalco presso altro Ente, si applicano le specifiche disposizioni previste per i singoli istituti. Per il personale assegnato per effetto di convenzioni per la gestione di servizi e funzioni ai sensi della LR 21/2019 la contrattazione è limitata alle modalità di utilizzo delle risorse variabili e delle indennità secondo le previsioni del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro. Per il personale con contratto a tempo parziale, la misura degli istituti è rapportata alla quota di part-time stabilita nel contratto individuale.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 - Decorrenza e durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2024, con durata triennale. Il contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili con il CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.

Art. 5 - Finalità

1. Le parti convengono che:
 - la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.

- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata consiste nel definire gli strumenti contrattuali idonei affinché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
- l'incentivazione dei dipendenti è strettamente correlata alla capacità di raggiungere effettivamente gli obiettivi di incremento dell'efficacia e della produttività del lavoro.

Art. 6 - Relazioni sindacali di Ente

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, improntate ai principi di buona fede e trasparenza nei comportamenti ed orientate alla prevenzione dei conflitti. Entro i primi 30 giorni di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate (art. 9 CCRL 2023).
2. Le relazioni sindacali si svolgono attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità i tempi e nei limiti previsti dalla legge, dal vigente CCRL e dal presente CCDI.
3. Le relazioni sindacali si esplicano secondo l'art. 3 e segg. del CCRL 19/07/2023 attraverso i seguenti modelli:
 - Partecipazione, che si articola in:
 - informazione preventiva
 - confronto
 - organismo paritetico per l'innovazione
 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 7 - Servizi minimi essenziali

1. Il presente articolo costituisce il protocollo d'intesa previsto dall'art. 5 del CCNQ 19/09/2002, di individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.
 Gli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, considerano servizi pubblici essenziali (indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro e anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione) quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente

tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione;

2. La continuità di tali servizi, nel loro contenuto essenziale, è prevista dalla legge anche in caso di esercizio del diritto di sciopero;
3. I servizi prestati dall'Amministrazione comunale ed individuati come minimi essenziali con riferimento ai vigenti CCNQ, sono i seguenti:
 - a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
 - b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
 - c) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
 - d) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
 - e) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
 - f) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
 - g) servizio di polizia locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - attività di pronto intervento;
 - h) fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante:
 - la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;
 - la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura di cui al comma 1, lett. i) nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;
 - qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante Protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria.

- i) servizi al personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- j) servizio di protezione civile da presidiare con personale in reperibilità;
- k) servizi educativi e scolastici.

4. Per tali servizi essenziali, dovrà essere garantita la continuità delle seguenti prestazioni, individuando come in appresso le professionalità e le qualifiche di personale che formano i contingenti necessari.

Nell'ambito di tali contingenti, la continuità può essere garantita da personale non dipendente, in caso di servizi o parte di essi gestiti mediante appalto o convenzione.

a) il servizio di stato civile, limitatamente al raccoglimento della registrazione delle nascite e delle morti:

n. 1 impiegato con delega alle funzioni di Ufficiale di Stato Civile

b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte da norme di legge o da regolamento con scadenze prefissate nell'ambito dei procedimenti connessi allo svolgimento di consultazioni elettorali nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla data di consegna dei plichi agli Uffici competenti:

n. 2 impiegato

c) il servizio cimiteriale, limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme, per il tempo strettamente necessario alle operazioni:

n. 1 impiegato

n. 2 operaio addetto al Servizio Cimiteri (in presenza di servizio in appalto)

d) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale, nonché altre situazioni rilevate in stato di bisogno emergenziale:

n. 1 assistente sociale (anche con attività da remoto o reperibilità)

n. 4 addetti all'assistenza

Il servizio pasti e l'accoglienza di: minori stranieri non accompagnati (MSNA), minori sottoposti a tutela, adulti senza fissa dimora, così come gli interventi di assistenza scolastica a minori con disabilità (servizio assistenziale scolastico) o di aiuto personale domiciliare saranno erogati tramite convenzione, appalto o accreditamento con soggetti terzi.

e) il servizio attinente alle farmacie comunali:

n. 3 dipendenti con qualifica di direttore di farmacia o farmacista collaboratore

- sciopero riguardante gli enti locali: solo in caso di farmacia di turno e solo per le ore di chiusura delle farmacie private;
- sciopero di tutte le farmacie sia pubbliche che private: solo in caso di farmacie di turno per tutte le 24 ore.

f) il servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), e protezione civile:

n. 1 tecnico

n. 2 operaio

g) il Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività di pronto intervento per viabilità e rilevazione incidenti stradali, attività eventualmente richiesta dall'autorità giudiziaria:

n. 3 ispettore/commissario/agente per turno

h) Musei:

n. 2 commesso per Museo

i) Biblioteca e archivio storico:

n. 4 funzionario/istruttore di biblioteca

n. 1 archivista

j) Servizi al personale:

prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità, ai fini dell'espletamento delle sole attività indicate dagli accordi collettivi nazionali riferiti al Comparto EE.LL. (ora "Funzioni Locali")

k) Servizi educativi degli asili nido:

personale educativo: contingenti minimi secondo il rapporto numerico educatore/bambino.

Il servizio è sospeso o ridotto secondo la volontaria comunicazione di adesione allo sciopero, manifestata dal personale educativo, entro 4 gg dalla proclamazione

n. 2 assistente servizi educativi per ogni asilo nido (se non sospeso)

l) Servizi di refezione scolastica e degli asili nido (se non sospesi):

n. 1 cuoco per ogni cucina

5. I dipendenti da comandare in servizio sono individuati secondo criteri di rotazione.

Il lavoratore individuato ha il diritto di esprimere entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione di comando in servizio, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

L'Amministrazione comunale è tenuta a dare risposta scritta al lavoratore entro 24 ore dalla ricezione della richiesta, che deve considerarsi ad ogni effetto definitiva.

Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, l'Ufficio personale provvederà a comunicare i nominativi del personale precettato alla RSU e alle OO.SS. locali.

Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero i dirigenti danno comunicazione all'utenza.

6. Il preavviso minimo, da parte delle OO.SS., per lo sciopero, relativo a vertenze con l'Amministrazione comunale, non può essere inferiore a dieci giorni e deve precisare, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro e la relativa articolazione oraria.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

7. I periodi nei quali non possono essere indetti scioperi sono indicati dai vigenti CCNQ.

Gli scioperi sono proclamati nei limiti ed alle condizioni indicate dai vigenti CCNQ.

8. L'Amministrazione comunale è tenuta a rendere pubblico tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate, utilizzando le modalità in uso, così come previsto dall'art. 5 della legge 14 giugno 1990 n. 146.

9. Il contratto collettivo di primo livello prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.

Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, l'Amministrazione si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

10. Ai fini del rispetto dei contingenti previsti per i servizi minimi essenziali nel caso di assemblee sindacali che interessino gli stessi, dovrà farsi riferimento alle previsioni del CCRL di Comparto, ai CCRQ, nonché agli orientamenti della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Le relative norme verranno attuate attraverso le misure adottate dai Dirigenti.

Art. 8 – Lavoro agile e lavoro da remoto - art. 6 del CCDI 22/12/2023

(Il presente articolo corrisponde integralmente al testo inserito all'art. 6 del CCDI 22/12/2023 a seguito del confronto con RSU e OOSS)

1. *“Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro” (art. 18 c. 1 CCRL 19/7/2023).*
2. *Il lavoro agile tenderà ai seguenti obiettivi di sviluppo e promozione:*
 - *una maggiore autonomia e responsabilità dei dipendenti;*
 - *l'orientamento ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza e nel tempo rafforzando la cultura della misurazione e valutazione della performance;*
 - *la tensione individuale al raggiungimento degli obiettivi;*
 - *le competenze manageriali e di coordinamento da parte dei responsabili;*
 - *la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro propri del gruppo;*
 - *la valorizzazione delle competenze;*
 - *il miglioramento del benessere organizzativo;*
 - *la conciliazione della vita lavorativa con la vita privata;*
 - *l'inclusione lavorativa dei dipendenti, soprattutto di coloro i quali versano in situazioni di disabilità;*

- *la promozione e diffusione di tecnologie digitali e la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;*
 - *la razionalizzazione delle risorse strumentali e la riprogettazione degli spazi di lavoro contribuendo altresì allo sviluppo sostenibile della Città.*
3. *In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del datore di lavoro.*
4. *Il Comune di Pordenone tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire:*
- *che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);*
 - *che non sia motivo di accumulo di lavoro arretrato;*
 - *che siano adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;*
 - *che venga garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, in particolar modo per i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, e dei responsabili dei procedimenti.*
5. *Nell'autorizzare il lavoro agile l'Amministrazione si atterrà ai criteri di precedenza stabiliti dalla normativa vigente.*
6. *Le attività che possono essere svolte in modalità agile (e da remoto (vedi succ. comma 8) riguardano le posizioni per cui ricorrono le seguenti condizioni minime:*
- *è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;*
 - *è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;*
 - *deve risultare possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;*
 - *deve essere nella disponibilità del dipendente la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile, salvo situazioni eccezionali e nei limiti della disponibilità;*
 - *non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.*

- non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:
 - personale dei servizi educativi e scolastici impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza;
 - personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
 - personale assegnato a servizi di front-office;
 - personale assegnato a servizi che richiedono presenza per attività manutentiva, servizi di assistenza diretta alla persona, servizi che richiedono la presenza per controllo accessi.
7. *“Il lavoro da remoto è prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l’effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell’Ufficio al quale il dipendente è assegnato.” (art. 23 c. 1 CCRL 19/7/2023).*
8. *Le attività che possono essere svolte da remoto riguardano le posizioni per cui ricorrono le condizioni previste per il lavoro agile, ed in cui sono richiesti la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltre che affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.*
9. *Ferme restando le priorità specificatamente previste dalla legge, l’Amministrazione disciplinerà in apposito regolamento organizzativo i criteri che consentono l’accesso prioritario allo smart working o al lavoro da remoto, tenendo conto della situazione di fragilità personale e familiare del dipendente.*
10. *L’attuazione del lavoro agile e il lavoro da remoto non si configurano quali attività a sé stanti, ma rappresentano una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell’attività svolta in presenza, come illustrato nel Piano della Performance adottato.”*

Art. 9 - Lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo

1. Le prestazioni di lavoro straordinario e di lavoro aggiuntivo sono compensate nelle modalità e nei limiti individuali contenuti nelle norme del CCRL vigente e sono valorizzate secondo le regole di gestione dell’orario di lavoro stabilite con atto di gestione dell’Ente.
2. È disciplinata dal CCRL vigente:
 - la corresponsione da parte dell’ISTAT, da altri Enti o Organismi autorizzati, di specifici compensi per prestazioni rese al di fuori dell’orario ordinario di lavoro, che non concorrono a determinare il limite individuale e di spesa prescritto dallo stesso CCRL (art. 17 c. 11 CCRL

01/08/2002);

- le prestazioni in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, e quelle prestate per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, che non concorrono a determinare il limite individuale prescritto dallo stesso CCRL (art. 18 CCRL 01/08/2002 e art. 35 CCRL 26/11/2004);
 - le prestazioni straordinarie liquidabili al personale incaricato di Posizione organizzativa (art. 18 CCRL 01/08/2002, art. 34 CCRL 26/11/2004 - straordinario per calamità naturali - e art. 35 CCRL 26/11/2004 – straordinario Elettorale, tenuto conto del parere della Direzione Autonomie Locali del 13/08/2021). E la misura ed i limiti per il riconoscimento del lavoro aggiuntivo al personale con contratto part-time (art. 6 CCRL 25/07/2001 e art. 34 CCRL 26/11/2004);
 - la copertura dello straordinario per attività formativa (art. 79 CCRL 26/11/2004);
3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, attualmente stabilito in 180 ore dal comma 10 dell'art. 17 del CCRL 01/08/2002, è elevabile per esigenze eccezionali, o debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, per un numero massimo non superiore al 2% dell'organico e comunque non superiore a 250 ore annue.

Art. 10 - Criteri di utilizzo delle risorse disponibili per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

1. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCRL vigente, sono negoziati con cadenza annuale.
2. È in ogni caso garantita la corresponsione degli importi obbligatori previsti dal CCRL e le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente (turno, rischio, ecc...).
3. L'utilizzo delle risorse incentivanti il personale derivanti da specifiche disposizioni di legge, sono oggetto di separato procedimento nelle relazioni sindacali previste, secondo quanto indicato dalle medesime disposizioni.

Art. 11 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La spesa per le progressioni economiche orizzontali trova integrale copertura nelle risorse stabili di cui all'art. 45 commi 1 e 2 del CCRL 19/07/2023. Le risorse stabili non utilizzate sono destinate ad incentivare la parte variabile e quindi utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi del medesimo anno.
2. Pertanto la destinazione del fondo a nuove selezioni per le progressioni economiche e quindi l'avvio delle relative procedure è vincolata al limite delle risorse stabili disponibili nel fondo

annuale.

Criteri generali

1. Il sistema della progressione orizzontale si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al sistema della valutazione della performance.
2. Le selezioni sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno della selezione ed avvengono nel rispetto del limite economico presuntivamente individuato nel contratto decentrato annuale. Tale limite è comunque definito nel rispetto della selettività indicato dal MEF- RGS, cioè dal rapporto fra il numero dei dipendenti ammessi alla selezione e il numero dei passaggi realizzati, non eccedente il 50%.
3. Il numero di passaggi di progressioni realizzabili viene ripartito fra le strutture apicali sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alle stesse assegnato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione (escluso il personale non ammesso a selezione), con ponderazione sulla base della categoria di appartenenza, secondo la seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
B	1,0
C-PLA	1,36
D-PLB-PLC	2,57

4. Qualora dai budget così determinati si realizzino dei resti insufficienti a consentire un ulteriore passaggio di progressione, si procede con una nuova assegnazione di passaggi impiegando i resti e utilizzando il criterio del minor scarto fra tutte le graduatorie, al fine di tendere al massimo utilizzo delle risorse destinate alle progressioni orizzontali e, in caso di parità, il criterio della maggiore età.
5. In caso di assunzione di personale con l'istituto della mobilità esterna, già beneficiario degli incrementi economici dovuti alla progressione economica nella categoria, questi gravano sulle risorse stabili del fondo.

Procedimento della selezione

6. Alle selezioni partecipa esclusivamente il personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento e che non risulta investito di incarico dirigenziale.
7. Il requisito minimo di ammissione è l'anzianità di tre anni di servizio nella medesima posizione

- economica, svolti a tempo indeterminato ed interamente nell'ultimo periodo precedente la decorrenza della progressione, nell'Ente che effettua la selezione. Ai fini del presente punto, le assenze effettuate a qualsiasi titolo, ivi compreso il collocamento in aspettativa, o il collocamento in comando/distacco ecc. sono considerati come servizio prestato.
8. È ammesso alla selezione il personale che ha ottenuto nella scheda di valutazione individuale (sezione progressioni orizzontali) un punteggio non inferiore alla sufficienza.
 9. Il punteggio relativo alla valutazione individuale è riferito a quello conseguito in applicazione del sistema di valutazione della performance nell'anno precedente la selezione. In caso di assenza di valutazione, si provvede all'utilizzo della prima valutazione precedente.
 10. Il punteggio per anzianità previsto nel sistema di valutazione e come già storicamente applicato per effetto dei contratti decentrati precedenti, è valorizzato considerando la misura massima di 20 anni e prevede la valutazione dei mesi di servizio maturati fino alla data del 31 dicembre anno precedente la selezione e prestati nel Comparto Unico del Pubblico Impiego degli EE.LL. del F.V.G. o nel Comparto nazionale Funzioni Locali (Regioni EE.LL), senza distinzioni per area, categoria o ex q.f.
 11. Per effetto dell'art. 10 del CCRL 26/11/2004 il personale di questo Ente assegnato in comando è valutato dal soggetto utilizzatore secondo il sistema di valutazione applicato nello stesso Ente, il cui punteggio finale viene rapportato alla scala di valori applicata da questo Ente, al fine di renderla coerente.
 12. Per il personale assegnato a questa Amministrazione per effetto di convenzione di servizi fra Enti, si applicano invece le regole stabilite dall'art. 45 c. 13 del CCRL 19/07/2023 (le risorse stabili restano nel fondo e nella gestione dell'ente di appartenenza compreso il procedimento di valutazione per le progressioni), integrate dalle clausole stabilite nella convenzione stessa.
 13. Le selezioni sono formate distintamente per settore e ulteriormente per categoria. Per ridurre al minimo le frazioni inferiori all'unità vengono unificati:
 - la Cat. PLB e PLC e D del settore Vigilanza e Sicurezza
 - la Cat. PLA e C del settore Vigilanza e Sicurezza
 14. Le graduatorie sono formate nell'ordine del punteggio complessivo per le progressioni, ottenuto nella scheda di valutazione individuale del sistema performance.
 15. Il personale incaricato di posizione organizzativa è inserito nei rispettivi servizi di appartenenza alla data di decorrenza della selezione.
 16. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono con cadenza biennale, nel limite delle risorse destinate a tale titolo. La graduatoria pertanto si esaurisce con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali.
 17. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale possono avvenire

con cadenza annuale, previa contrattazione decentrata.

18. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le limitazioni previste, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà tenendo in considerazione nell'ordine, i punteggi acquisiti secondo i seguenti criteri:

- punteggio ottenuto nelle schede di valutazione (sezione progressioni orizzontali);
- punteggio ottenuto per l'anzianità di servizio;
- età anagrafica più alta.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance

1. Le risorse variabili del fondo (previste all'art. 45 comma 3 del CCRL 19/07/2023), nonché la parte residua delle risorse stabili non destinate al finanziamento delle progressioni economiche (art. 45 c. 6 CCRL 19/07/2023) incrementano le risorse variabili per la medesima annualità e sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi, nella misura e per le finalità evidenziate nel contratto annuale.

2. Gli obiettivi della performance sono valorizzati a livello di struttura apicale o intersettoriale.

Questa fase rappresenta uno degli elementi fondamentali del presente accordo in quanto introduce l'esigenza di indirizzare e coordinare l'assetto organizzativo dell'Ente e la connessa attività, al fine di conseguire risultati attraverso la realizzazione di progetti e obiettivi predeterminati (risultato della programmazione operativa).

La mancata definizione degli obiettivi specifici della programmazione operativa non consente l'attribuzione degli incentivi legati alla produttività.

3. Le risorse disponibili per la performance sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- in proporzione alle risorse umane assegnate alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, con esclusione dei dirigenti e titolari di posizione organizzativa, tale valore viene corretto in funzione della categoria di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:
 - categoria B con coefficiente 1,0
 - categoria C e PLA con coefficiente 1,2
 - categoria D, PLB e PLC con coefficiente 1,4
- a fine anno tale valore andrà rideterminato in relazione alla consistenza di personale.
- per il personale a part-time, l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.

4. Il sistema prevede che il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi dalla programmazione operativa comporta una riduzione del compenso, che viene quindi ridefinito in

base al grado di raggiungimento individuale dei risultati della programmazione operativa secondo il sistema di valutazione vigente.

5. La quota riservata alla valutazione dei comportamenti organizzativi è aggregata a livello di struttura apicale ed è distribuita fra il personale della medesima struttura, secondo i risultati della scheda di valutazione individuale, ponderati con i parametri di categoria sopra indicati.
6. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio sui comportamenti organizzativi inferiore alla sufficienza, oppure che è risultato assente dal servizio nel corso dell'anno per più di nove mesi. In questi casi ed in quello in cui per effetto della valutazione non sia assegnata al dipendente una quota di premio, la stessa è ridistribuita ai dipendenti appartenenti allo stesso gruppo.
7. La liquidazione della produttività collettiva al personale dovrà essere pagata preventivamente o al massimo contestualmente alla liquidazione della retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa e per i dirigenti.

Art. 13 - Progetti obiettivo

1. I progetti obiettivo sono finanziati con le risorse variabili integrative del fondo (rif.to art. 45 comma 8 lett. a) e d) del CCRL 19/07/2023 "... disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni"), nella misura evidenziata nel contratto annuale.
2. I progetti obiettivo sono individuati dall'Amministrazione, devono essere coerenti con gli obiettivi del P.E.G. ed essere accompagnati da apposita relazione contenente:
 - finalità
 - tempi di realizzazione
 - personale interessato
 - dettagliata analisi dei costi-benefici
 - indicatori oggettivi di misurazione
 - riferimento specifico alle disposizioni normative di finanziamento
3. I progetti obiettivo possono essere anche intersettoriali.
4. La realizzazione degli stessi potrà avvenire con prestazioni lavorative anche extra orario. Nella determinazione del finanziamento si terrà conto di quanta parte del progetto deve essere svolta in orario o fuori orario.
5. La partecipazione e conseguente realizzazione dei progetti obiettivo non dovrà comportare pregiudizio per la normale attività della struttura né in alcun modo rallentare o posticipare gli altri obiettivi attribuiti dal PIAO al settore interessato.

6. Il valore da attribuire al progetto sarà stabilito in relazione all'importanza dello stesso, all'impegno previsto in termini di professionalità e di tempo per la sua realizzazione.
7. I Responsabili proponenti i progetti sono tenuti alla presentazione all'Organismo Indipendente di Valutazione ed al Segretario Generale della relazione finale conclusiva del progetto, dalla quale devono evincersi analiticamente e con chiarezza i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati.
8. I progetti possono avere durata pluriennale.
9. I Responsabili, sulla base della valutazione effettuata dall'OIV e dal Segretario Generale, provvedono all'attribuzione del premio a tutti i dipendenti inseriti nel progetto, in relazione alla partecipazione attiva al progetto ed all'apporto individuale.
10. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Amministrazione, nella quota determinata dalla Giunta comunale ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Per la quantificazione e liquidazione dei compensi, sono utilizzati i medesimi criteri per i premi correlati alla performance contenuti nel presente articolo.

Art. 14 - Indennità

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 45 comma 10 del CCRL 19/07/2023, che di seguito si riportano, viene calcolato in base alle norme legislative e contrattuali vigenti ed è soggetto ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente:¹
 - indennità di turno (art. 3 CCRL 15/10/2018)
 - indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15/10/2018 e art. 39 CCRL 19/07/2023)
 - indennità per attività prestata in giorno festivo (art. 5 CCRL 15/10/2018)
 - indennità condizione di lavoro – disagio (art. 6 CCRL 15/10/2018)
 - indennità condizione di lavoro - rischio (art. 6 CCRL 15/10/2018)
 - indennità condizione di lavoro – maneggio valori (art. 6 CCRL 15/10/2018)

¹ Si riporta il testo dell'**art 32 del comma 6 del CCRL 15/10/2018**, ancorché disapplicato, per completezza di esposizione:

“In relazione al comma 1, a decorrere dalla medesima data e fermo restando quanto previsto per le voci stipendiali di cui agli articoli 3, 4, 5, 6, 24 e 26, gli oneri delle voci stipendiali diverse da quelle indicate al medesimo comma 1, ivi compreso il lavoro straordinario, gravanti, in tutto o in parte, fino al 31 dicembre 2017, sul Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, sono imputati a carico del bilancio degli Enti.”

- indennità per servizio esterno Polizia Locale (art. 26 CCRL15/10/ 2018 e art. 40 CCRL 19/07/2023)
 - indennità cat. A e B1 (art. 16 c. 4 CCRL 01/08/2002);
 - indennità personale educativo: artt. 72 CCRL 01/08/2002 c. 5 primo periodo (rif. art. 37 c. 1 lett. c) CCNL 1995 – ind. professionale) incrementata dall’art. 79 CCRL 01/08/2002 e dall’art. 38 CCRL 19/07/2023 (ind. integrativa Regionale), e art. 72 CCRL 01/08/2002 c. 5 secondo periodo (ind. per calendario scolastico);
 - indennità ex VIII (art. 37 c. 4 CCNL 1995 e art. 21 c. 3 CCRL 01/08/2002)
 - indennità di responsabilità e specifiche professionalità (art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 01/08/2002 e art. 30 CCRL 26/11/2004)
2. Gli istituti economici il cui importo è direttamente correlato ai valori tabellari, sono automaticamente adeguati con le decorrenze previste contrattualmente.
 3. Gli importi delle indennità aggiornati con il presente contratto decentrato, trovano decorrenza dal 1/1/2025.
 4. Le indennità sono riconosciute dai dirigenti a fronte dello svolgimento effettivo delle prestazioni legittimanti la corresponsione.

Art. 15 - Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15/10/2018 e art. 39 CCRL 19/07/2023)

1. Per le aree individuate dall'Ente, nelle quali la particolare natura dei servizi richiede interventi di urgenza, è istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. Gli interventi di urgenza riguardano situazioni di natura imprevedibile e di pericolo attuale ed imminente per l'incolumità pubblica, cui non si può provvedere con gli strumenti ordinariamente apprestati. A titolo esemplificativo rientrano: gli interventi sulle strade, sugli immobili comunali e sui relativi impianti per situazioni di pericolo per l'incolumità delle persone, i trattamenti sanitari obbligatori, gli interventi di contenimento di episodi acuti di inquinamento, i servizi cimiteriali obbligatori, il servizio di continuità dei sistemi informativi.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà attivare immediatamente i previsti servizi di pronto intervento assegnati e raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 45 minuti.
4. L'indennità costituisce remunerazione per lo stato di pronta reperibilità che il dipendente individuato è tenuto a garantire.
5. L'indennità ed i presupposti per la relativa liquidazione sono regolati secondo le regole e con gli importi stabiliti dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.
6. Per il Corpo di Polizia Locale il numero massimo dei turni di reperibilità individuale stabilito dal CCRL è elevato a 10 mensili, fermo restando il limite massimo di 7 giornate continuative.

7. Per i servizi cimiteriali il numero massimo dei turni di reperibilità individuale stabilito dal CCRL è elevato a 10 mensili, fermo restando il limite massimo di 7 giornate continuative.
8. L'indennità è corrisposta di norma mensilmente.

Art. 16 - Indennità' di responsabilità

(art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 01/08/2002 e art. 30 CCRL 26/11/ 2004 ²)

1. L'indennità di responsabilità compete in caso di conferimento al singolo dipendente di chiare e definite responsabilità e compiti, individuati secondo i criteri generali stabiliti nel presente articolo. Tali posizioni di responsabilità devono essere coerenti con il sistema organizzativo, impostato e formalizzato nell'Ente secondo le competenze previste nei singoli ordinamenti. L'applicazione del sistema infatti deve favorire lo sviluppo e l'assunzione delle responsabilità individuali, precedentemente definite, e nel contempo consentire una chiara individuazione dei soggetti incaricati.
2. Le posizioni di responsabilità aggiuntive di cui al presente articolo devono essere assegnate con provvedimenti formali, in coerenza con le declaratorie delle categorie di appartenenza, e risultare esercitate attraverso atti, indicazioni formali nella corrispondenza, effettivo esercizio di poteri organizzativi (es. programmazione e primo assenso della concessione delle ferie) o altra forma che dimostri l'effettivo esercizio delle funzioni.
3. L'indennità quindi non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore, né svolte dalla generalità dei dipendenti. Infatti essa deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità.
4. All'interno del quadro organizzativo, l'assegnazione di responsabilità di cui al presente articolo, comporta l'attribuzione dell'indennità di responsabilità, che trova corrispondente finanziamento all'interno del fondo per le indennità.
5. L' indennità di responsabilità deve remunerare l'esercizio delle funzioni effettivamente svolte e spetta pertanto unicamente per il servizio effettivamente prestato.
6. Sono considerate le seguenti figure:
 - a) personale inquadrato nella categoria D, PLB e PLC formalmente individuato nella microstruttura, con responsabilità di procedimento e struttura di almeno n. 2 dipendenti oltre

² **Modifiche all'art. 21 c. 1 del CCRL 01.08.2002**

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di €1.000 sino ad un massimo di €2.000.

al responsabile, anche se sovraordinata da un dipendente incaricato di posizione organizzativa e ferme restando le funzioni strettamente in carico alle figure dirigenziali o di P.O.

Per responsabilità di procedimento e struttura si intende la responsabilità di portare a compimento, per la parte di competenza, le attività ed i procedimenti assegnati, anche mediante l'organizzazione della struttura. A titolo esemplificativo costituisce elemento imprescindibile per l'espletamento di tale attività il coordinamento e la gestione ordinaria dell'attività del personale della struttura assegnata che quindi comprende anche l'attività di programmazione e primo assenso della concessione delle ferie, la distribuzione dei carichi di lavoro, ecc..

Per il personale inquadrato nella categoria PLB e PLC, oltre alle responsabilità di cui sopra, si aggiunge la responsabilità di procedimenti complessi (non semplici), o l'affidamento formale di altri "incarichi" da parte del dirigente che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

L'importo dell'indennità è definito in Euro 1.800,00 annui lordi, correlato all'effettiva presenza in servizio ed al formale svolgimento delle mansioni.

Per il personale a cui sono affidate le funzioni vicarie, anche di cat. C o PLA, e fermo restando le funzioni strettamente in carico alle figure dirigenziali o di P.O., l'importo è corrisposto unicamente per il periodo di sostituzione dei titolari, ed è proporzionale a Euro 1.800,00 annui.

Per i periodi di sostituzione il compenso spettante al titolare è proporzionalmente ridotto.

- b) Figure inquadrato nelle categorie B, C e PLA con funzioni di coordinamento in via prevalente o esclusiva, di personale di categoria inferiore o di pari categoria (almeno n. 2 dipendenti oltre al coordinatore), a cui si aggiunge almeno uno dei seguenti requisiti:
- che richiedono interventi capillari e diversificati sul territorio e/o sulle infrastrutture comunali, con interrelazione diretta con i responsabili degli altri servizi dell'ente destinatari degli interventi;
 - che comportano autonomia decisionale (anche con responsabilità di risultato nell'ambito e nei limiti delle competenze esercitabili secondo la categoria di inquadramento), con individuazione di soluzioni immediate, anche in situazioni di emergenza.

L'importo dell'indennità è definito in Euro 1.800,00 annui lordi (in caso di coordinamento di almeno 10 dipendenti) e di € 1.350,00 annui lordi (in caso di coordinamento di meno di 10 dipendenti) ed è correlato all'effettiva presenza in servizio ed al formale svolgimento delle mansioni.

Le figure che hanno titolo all'indennità di coordinamento sono: coordinatore unico della squadra operai, coordinatore unico dei servizi cimiteriali, coordinatore unico dell'asilo nido, coordinatore personale polizia locale, coordinatore del personale ausiliario musei.

Per il personale a cui sono affidate le funzioni vicarie, l'importo è corrisposto unicamente per il periodo di sostituzione dei titolari, ed è pari proporzionalmente a € 1.800,00 ed a € 1.350,00 annui.

Per i periodi di sostituzione il compenso spettante al titolare è proporzionalmente ridotto.

7. L'individuazione delle posizioni di responsabilità è effettuata, a preventivo, con atti formali di organizzazione del dirigente.
8. Il conferimento dell'indennità è effettuato ad anno concluso dal Dirigente, che attesta l'effettiva assunzione delle responsabilità e compiti a suo tempo assegnati ed il periodo di effettivo svolgimento degli stessi.
9. L'indennità è corrisposta annualmente, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 17 - Indennità per specifiche professionalità (art. 30 CCRL 26/11/2004) ³

1. Al seguente personale spetta, con riferimento all'art. 21, comma 2, lett. i) del CCRL 01/08/2002, inserito dall'art. 30 del successivo CCRL 26/11/2004, un'indennità come di seguito specificato:
 - personale appartenente alle categorie B, C e D, a cui sono attribuite con atto formale, e che esercitino responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;
 - personale a cui sono attribuiti compiti di responsabilità in qualità di "archivisti informatici", "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico" ed ai "formatori professionali";
 - messi notificatori per le funzioni di ufficiale giudiziario;
 - personale addetto ai servizi di protezione civile, con specifica responsabilità.
2. Il conferimento dell'indennità, di € 150,00 annui lordi per le categorie B e C e di € 300,00 annui lordi per la categoria D, è effettuato dal Dirigente, sulla base delle funzioni e responsabilità assegnate.

³. Modifiche all'art. 21 c. 2 del CCRL 01.08.2002

"2. All'art. 21, comma 2, è aggiunta la seguente lettera: i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi."

3. Tale indennità è assorbita dall'indennità di responsabilità eventualmente corrisposta alle condizioni di cui al precedente articolo.
4. L'indennità è corrisposta annualmente, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15/10/2018 e art. 40 CCRL 19/07/2023)⁴

Indennità maneggio valori art. 61 CCRL 01/08/2002 art. 6 del CCRL 15/10/2018

1. Al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera, da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio ed è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa, come segue:
 - a) Euro 1,10 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è conteggiata fra 3.000,00 e 7.000,00 Euro;
 - b) Euro 1,50 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è conteggiata fra 7.000,01 e 50.000,00 Euro;
 - c) Euro 2,00 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è superiore a 50.000,00 Euro.

Indennità di rischio art. 62 CCRL 2002 art 6 del CCRL 15/10/2018

2. Sono individuate come di seguito le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, centrali termiche, cucine, macchine e attrezzature da taglio e alla manutenzione stradale;
 - c) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti

⁴ **Art. 6 CCRL 15/10/2018 indennità condizioni di lavoro**

1. *“Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni” di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:*
 - a) *Disagiate;*
 - b) *esposte a rischio e, pertanto pericolose o dannose per la salute;*
 - c) *maneggio valori.*
2. *L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00...” (portato a 15,00 euro con art. 40 del CCRL 19/07/2023);*

dall'adibizione di attività di manutenzione di apparecchiature elettriche a bassa, media e/o alta tensione;

- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi sanitari derivanti dal contatto o dall'assistenza diretta all'utenza (asili nido, assistenza domiciliare, utenza con problemi di dipendenza da sostanze stupefacenti o altro) e dalla rimozione, trasporto e seppellimento di salme;
- e) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a monossido di carbonio ed ogni inquinante dovuto al traffico.
- f) rischio di contatto con materiali infetti, persone infette anche da malattie particolarmente gravi.

3. L'indennità viene corrisposta esclusivamente al personale dei profili indicati nella tabella che segue, sempre che rientrino nelle condizioni di cui ai precedenti punti da a) a f). Il beneficio della presente indennità cessa di essere corrisposto nel momento in cui viene meno la mansione.

OPERATORE SOCIO-ASSIST. – OPERATORE SOCIO SANIT. ED ALTRI OPERATORI A CONTATTO DIRETTO CON UTENZA ASSISTITA
MANUTENTORI SPECIALIZZATI O COORDINATORI OPERAI
OPERATORI E COORDINATORI OPERAI ADDETTI AI CIMITERI
OPERATORI ADDETTI AGLI INTERVENTI SULLE APPARECCHIATURE HARDWARE DEI SISTEMI INFORMATIVI
CUOCHI, COORDINATORE CUOCO
FARMACISTI
ASSISTENTI AI SERVIZI SOCIO EDUCATIVI A CONTATTO DIRETTO CON L'UTENZA
PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO
ASSISTENTI SOCIALI
TECNICI DEL SOSTEGNO EDUCATIVO
ULTERIORI PROFILI RITENUTI SOTTOPOSTI AD ATTIVITA' A RISCHIO, ESPRESSAMENTE INDIVIDUATI DAL MEDICO COMPETENTE E SULLA BASE DEL DVR

4. L'indennità viene corrisposta mensilmente, anche in misura di acconto:
- a) esclusivamente a condizione che le attività elencate come sopra siano svolte in misura prevalente rispetto al proprio orario di lavoro;
 - b) una sola volta e nella misura massima prevista a fronte di più attività svolte anche comprese in più tabelle di raggruppamento;

- c) solamente per le ore di effettiva presenza in servizio (escluse le prestazioni non ricondotte alle attività sopra specificate – es. prestazioni per straordinario elettorale, ecc.).
5. L'Indennità viene convenzionalmente calcolata ad ora e risulta pertanto definita in euro 0,30 orari.
6. Per il personale dell'area della vigilanza le condizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come elencate alla precedente lettera e) e cioè: "prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a monossido di carbonio ed ogni inquinante dovuto al traffico", in quanto trattandosi di situazioni o condizioni che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni dei profili professionali dell'area della vigilanza, sono già valutate e remunerate con le specifiche indennità previste per i suddetti profili. Pertanto per tale personale la prestazione svolta all'esterno non dà diritto al riconoscimento dell'indennità di rischio, e a maggior ragione lo svolgimento dell'attività all'interno.

Indennità di disagio per interventi notturni durante le emergenze dovute a fenomeni calamitosi (art. 6 CCRL 15/10/2018)

7. L'indennità compensa il disagio derivante dal rientro imprevisto in servizio straordinario ed in orario notturno, per interventi derivanti da emergenze dovute a fenomeni calamitosi. L'indennità pertanto compensa il disagio derivante da prestazioni rese con immediatezza, imprevedibilità ed urgenza, in situazioni eccezionali e di emergenza, che comportano una straordinaria presenza in servizio nella giornata, estesa alla fascia notturna.
8. Al personale che nelle condizioni di cui al comma precedente, ivi compreso il personale turnista in caso di chiamata per servizio non previsto ed aggiuntivo rispetto all'orario dovuto settimanale e rispetto ai turni già programmati, svolge il proprio servizio dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del mattino, è riconosciuta un'indennità di disagio pari ad euro 13,00 per ciascuna giornata.
9. Detto personale inoltre può optare per:
- l'assenza del mattino o della giornata intera di servizio, dovuta per il giorno stesso, utilizzando gli istituti delle ferie, del recupero di straordinario effettuato, o altro giustificativo.
 - il rientro in servizio, prestando il normale orario di lavoro previsto, compatibilmente con le esigenze di recupero fisico.
10. L'indennità è corrisposta di norma mensilmente.

Art. 19 - Indennità per servizio esterno del personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15/10/2018 e art. 40 CCRL 19/07/2023)⁵

1. L'indennità per servizio esterno è corrisposta nel rispetto del limite economico espressamente destinato a tale istituto, come riportato nel contratto decentrato annuale.
2. L'indennità compete al personale dei profili dell'area della vigilanza che sia adibito in via continuativa al servizio esterno (in quanto derivante dalla programmazione del lavoro adottata dall'organizzazione), su individuazione del Comandante del Corpo di PL.
3. L'indennità compete nella misura giornaliera di 4,00 euro per turni di servizio esterno reso per almeno tre ore.
4. Al termine del periodo il Comandante del Corpo di PL comunica all'ufficio competente i compensi spettanti.

Art. 20 - Altri trattamenti economici

1. Gli specifici trattamenti economici derivanti da disposizioni normative, incrementano il fondo secondo il disposto dell'art. 45 comma 8 lett. a) del CCRL 19/07/2023, e sono disciplinati dalle relative disposizioni di legge e regolamentari, a cui accede se prevista, la contrattazione decentrata.
2. In materia di processo tributario, nella liquidazione delle spese a favore dell'Amministrazione, se assistita da propri dipendenti, i compensi previsti dall'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/92 (come integrato dall'art. 12 c. 1 lett. b DL 437/1996), che si riporta di seguito, sono attribuiti al dipendente nominato patrocinatore dell'Amministrazione nel caso di nomina singola, ed in quote uguali nel caso di nomina congiunta.

"2-bis. Nella liquidazione delle spese (...) a favore dell' ente locale, se assistito da propri dipendenti, si applica il decreto previsto dall'[articolo 9, comma 2, del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 24 marzo 2012, n. 27](#), per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo

⁵ **Art. 26 c. 1, 3 CCRL 15/10/2018:**

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00. (fino a euro 15,00 Art. 40 CCRL 19/07/2023).

dopo il passaggio in giudicato della sentenza”.

3. Gli introiti provenienti dalla Regione per attività dalla stessa delegate o attribuite, e specificatamente destinati a compensi di produttività al personale, sono liquidati ai dipendenti che hanno effettuato la prestazione con le modalità previste per i progetti obiettivo di cui al precedente articolo “Progetti obiettivo” (L. 449/1997).
4. Gli introiti provenienti dalla Regione per attività dalla stessa delegate o assegnate, specificatamente destinate al ristoro dei costi di gestione sostenuti dall'Ente, sono utilizzabili per liquidare le ore straordinarie rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro per la specifica prestazione. Tali prestazioni non concorrono a determinare il limite del lavoro straordinario di cui al precedente articolo “Lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo”.
5. Gli incentivi per la gestione delle entrate tributarie - art. 1 c. 1091 della legge 30/12/2018 n. 145 – (art. 7 c. 8 Regolamento contrattato in data 19 dicembre 2019).

L'incentivo si cumula con gli altri incentivi previsti dalla contrattazione collettiva. L'eventuale lavoro straordinario effettuato dal personale interessato all'incentivo è messo a recupero orario.

6. Gli incentivi per le funzioni tecniche (art. 12 Regolamento contrattato in data 28 dicembre 2018). Il personale che partecipa alla ripartizione dell'incentivo, che dovesse su autorizzazione del Dirigente preposto, prestare ore di lavoro straordinario, ritenute necessarie, dal responsabile unico del procedimento, per il rispetto della tempistica di cui all'art. 8 del citato regolamento, non ne può richiedere la retribuzione ma solo il recupero delle stesse.

Il personale avrà la facoltà di chiedere la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, solo nel caso in cui i relativi progetti non vengano posti a base di gara, per cause non imputabili al personale stesso.

Il riconoscimento economico viene correlato con i parametri di assorbimento di seguito specificati, in termini di cassa. L'importo assorbito viene lasciato a disposizione del fondo per le risorse integrative o resta in economia nel caso della retribuzione di risultato:

da 0 a 2065 euro	Nessun assorbimento
Da 2066 a 3615 euro	Assorbimento del 20% della quota di produttività o retribuzione di risultato
Da 3616 a 5164	Assorbimento del 40% della quota di produttività o retribuzione di risultato
Oltre i 5164	Assorbimento del 60% della quota di produttività o retribuzione di risultato

7. Compensi per l'Avvocatura per la rappresentanza e difesa in giudizio (Regolamento del 02/02/2016)

L'incentivo si cumula con gli altri incentivi previsti dalla contrattazione collettiva.

Art. 21 - Norma finale

1. Al solo scopo ricognitivo, si richiamano i precedenti atti adottati a seguito confronti o contrattazione, le cui previsioni risultano ultrattive in quanto afferenti a istituti non specificatamente regolati dal presente contratto:
 - Modalità attuative del calendario scolastico del personale educativo degli asili nido
 - Sistema di classificazione del personale – individuazione dei profili professionali e collocazione nelle corrispondenti categorie ex art. 25 CCRL 01/08/2002, concertato in data 10/6/2004 e s.m.i.
 - Regolamento recante norme e criteri per la costituzione e ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche
 - Regolamento sul funzionamento dell'Avvocatura e sulla difesa e rappresentanza in giudizio
 - Regolamento recante norme e criteri per gli incentivi gestione entrate tributarie
2. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro.

==.==.==.==.==.==.

Parte Seconda: CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INTEGRATIVE ART. 45 CCRL 19/07/2023 – ANNO 2024:

Art. 22 - Disposizioni preliminari della delegazione trattante di parte pubblica

1. Il presente contratto è definito in osservanza delle linee di indirizzo formalizzate dall'Amministrazione comunale con la deliberazione della Giunta comunale n. 377/2023 del 6 dicembre 2023 avente ad oggetto: "Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa – Area Dirigenziale e Non dirigenziale: conferma della composizione delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e formalizzazione linee di indirizzo".

Art. 23 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 165/2001, alla LR n. 18/2016 e al CCRL 19/07/2023. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, dall'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, dalle clausole contenute nei CCRL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Quanto disciplinato rientra fra le materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 7 del CCRL 19/07/2023, secondo il disposto dell'art. 40 comma 3 bis del DLgs 165/2001 e dell'art. 37 della LR 18/2016.
3. Gli articoli che seguono declinano i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, secondo la regolamentazione giuridica contenuta nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (parte prima) di cui al presente CCDI, e sono in ogni caso subordinate ad eventuali diverse e sopraggiunte disposizioni di legge nazionale o regionale, relative alla fissazione di limiti di finanza pubblica.
4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è inteso quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili, e non quindi la specificazione esatta dei valori economici di destinazione annui dei singoli istituti contrattuali.

Art. 24 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, (compresa la dotazione organica aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni in quanto incardinata nella struttura dell'Ente stesso). Per il personale distaccato, comandato o assegnato a scavalco presso altro Ente, si applicano le specifiche disposizioni previste per i singoli istituti. Per il personale assegnato per effetto di convenzioni per la gestione di servizi e funzioni ai sensi della LR 21/2019 la contrattazione è limitata alle modalità di utilizzo delle risorse variabili e delle indennità secondo le previsioni del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro. Per il personale con contratto a tempo parziale, la misura degli istituti è rapportata alla quota di part-time stabilita nel contratto individuale.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 25 - Decorrenza e durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2024, salvo diversamente indicato. Il contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili con il CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.

Art. 26 - Criteri di ripartizione delle risorse integrative ex art. 45 CCRL 19/07/2023 – anno 2024

1. Il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa è stato costituito dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 1036 del 02/05//2024 avente ad oggetto "Determinazione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto anno 2024" ed è stato certificato positivamente dai Revisori del Conto con parere registrato al protocollo n. 38441-A del 13/05/2024 e trasmesso alle OO.SS. ed RSU con protocollo n. 36464-P in data 07/05/2024.
2. Per quanto riguarda il rispetto dei limiti di finanza pubblica le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio scontano il limite di spesa previsto dall'art. 22 della LR 18/2015 come modificata dalla L.R. 20/2020.
3. L'utilizzo delle risorse del fondo per incentivare la produttività ed attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie, è riassunto come ripartizione di massima nella TABELLA A).
4. L'utilizzo delle risorse del fondo per le indennità, è riassunto come ripartizione di massima nella TABELLA B).
5. Al personale assegnato per effetto della Convenzione per la gestione associata del Servizio di Polizia Locale Pordenone-Cordenons ai sensi della LR 21/2019, la contrattazione è limitata alle modalità di utilizzo delle risorse variabili e delle indennità secondo le previsioni del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.

Art. 27 - Selezione per progressioni orizzontali anno 2024

1. Nell'anno 2024 si prevede la realizzazione delle selezioni per la progressione orizzontale che investono tutte le categorie di inquadramento del personale.
2. Non è ammesso alla selezione il personale che ha beneficiato nell'ultimo triennio precedente la vigenza del presente contratto decentrato, di almeno un passaggio in progressione economica orizzontale o verticale.
3. Le selezioni sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio 2024 ed avvengono nel rispetto del limite economico presuntivamente individuato nel presente contratto decentrato 2024. Tale limite è definito nella misura del grado di selettività indicato dal MEF - Ragioneria Generale dello Stato nella circolare relativa al conto annuale, che è stabilito dal rapporto fra il numero dei dipendenti ammessi alla selezione e il numero dei passaggi realizzati, che non può eccedere il 50%.
4. il finanziamento delle progressioni trova copertura nella quota delle risorse stabili del fondo
5. Per la realizzazione delle selezioni 2024 sono utilizzati i criteri indicati all'art. 11 del presente contratto collettivo decentrato – parte prima.

Art. 28 - Criteri di ripartizione delle risorse del fondo per la produttività e progressioni economiche - anno 2024

1. L'utilizzo delle risorse del fondo per incentivare la produttività ed attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie, è riassunto come ripartizione di massima nella tabella che segue:

COMUNE DI PORDENONE FONDO ANNO 2024	PREVISIONE CCDI
Let. a) lett. d) comma 8 art. 45 CCRL 19/07/2023: risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale	36.000,00
D.lgs. 163/2006 Incentivi progettazione ad esaurimento (pagati nell'anno)	valore a consuntivo
Incentivi per funzioni tecniche dal 1/1/18 D.lgs. 36/2023 (pagati nell'anno)	valore a consuntivo
Incentivi per funzioni tecniche svolti per conto terzi (pagati nell'anno)	valore a consuntivo
Recupero evasione IMU-TARI	valore a consuntivo
Contenzioso tributario	valore a consuntivo
Art. 9 D.L. 90/2014 conv. in Legge 114/2014 Compensi professionali Avvocati (pagati nell'anno)	valore a consuntivo

Risorse che specifiche disposizioni di legge regionale destinano alla produttività, nell'ambito di attività assegnata ai Comuni		valore a consuntivo
Art. 27 CCRL 15/10/2018: Premi correlati ai diritti derivanti da invenzione industriale		0,00
Art. 45 CCRL 19/07/2023: Produttività individuale		561.015,87
Progressioni orizzontali già acquisite		465.000,00
Risorse per nuove progressioni orizzontali 2024	CIRCA	80.000,00
TOTALE RISORSE		1.142.015,87

Nota: i valori includono il personale del SSC dei 5 Comuni associati e, limitatamente alle risorse variabili, il personale assegnato in convenzione dal Comune di Cordenons.

Art. 29 - Criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le indennità comma 10 art. 45 CCRL 19/07/2023 - anno 2024

1. L'utilizzo delle risorse del fondo per le indennità, è riassunto come ripartizione di massima nella tabella che segue:

COMUNE DI PORDENONE FONDO PER LE INDENNITA' ANNO 2024	PREVISIONE CCDI
Indennità di turno (art. 3 CCRL 15/10/2018)	155.000,00
Indennità di reperibilità (art. 4 e art. 39 CCRL 19/07/2023)	50.000,00
Indennità di attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (art. 5 CCRL 15/10/2018)	inclusa nella voce indennità di turno
Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15/10/2018 - art. 40 CCRL 19/07/2023):	
- Indennità attività particolarmente disagiate cat A, B, C e PLA (art. 21 comma 2 lettera d) CCRL 01/08/2002) - Indennità per interventi notturni per emergenze	2.000,00
- Indennità di rischio (art. 62 CCRL 01/08/2002 come modificato dall'art. 36 CCRL 26/11/2004)	37.000,00
- Indennità di maneggio valori (art. 61 CCRL 01/08/2002)	7.000,00
Indennità di servizio esterno per il personale della PL (art. 26 CCRL 15/10/2018 - art. 40 CCRL 19/07/2023)	19.000,00
Indennità specifica (art. 16 CCRL 01/08/2002 e art. 4 comma 3 CCNL 16/07/1996)	7.000,00
Indennità per particolari responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 01/08/2002 - art. 30 CCRL 26/11/2004)	56.900,00
Indennità di orario notturno, festivo e notturno festivo (art. 21 c. 2 lett. c) CCRL 01/08/2002)	inclusa nella voce indennità di turno
Indennità personale educativo per anno scolastico (art. 72 c. 7 CCRL 01/08/2002 - art. 38 CCRL 19/07/2023)	34.000,00
Indennità personale titolo VII Personale area scolastica educativa (art. 37 c. 1 lett. c) e d) CCNL 06/07/1995 – art. 79 CCRL 01/08/2002 - art. 38 CCRL 19/07/2023)	inclusa nella voce ind. pers. educativo

Indennità di Stato Civile-Anagrafe-Elettorale -Tributi (art. 21 c. 2 lett. i) CCRL 01/08/2002 come introdotto dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004)	inclusa nella voce ind. per partic. resp.
Indennità di Responsabile Servizio Protezione Civile (art. 21 c. 2 lett. i) CCRL 01/08/2002 come introdotto dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004)	inclusa nella voce ind. per partic. resp.
TOTALE INDENNITA'	367.900,00
Totale indennità P.S. personale area P.L. (CCRL 01/08/2002 art. 30 c.10, CCRL 26/11/2004 art. 8 c. 1, CCRL 19/07/2023 art. 37)	95.000,00
Indennità non vedente (L. 113/1985 art. 9)	2.500,00
TOTALE ALTRE INDENNITA'	97.500,00
Lavoro Straordinario	165.000,00
Straordinario emergenza	13.000,00
Straordinario formazione	5.000,00
Straordinario ISTAT/ELETTORALE (criterio di cassa: importi pagati nell'anno)	valore a consuntivo
TOTALE STRAORDINARIO	183.000,00

Nota: i valori includono il personale del SSC dei 5 Comuni associati e il personale assegnato in convenzione dal Comune di Cordenons.